



Négociation salariale 2026

Position de la CFDT

20 janvier 2026

À l'issue de la négociation salariale 2026, la **CFDT** a fait le choix de signer l'accord proposé, afin de sécuriser des augmentations réelles et durables pour les salariés.

La **CFDT** partage de nombreux constats exprimés par d'autres organisations syndicales : les attentes fortes des salariés en matière de reconnaissance, la déception liée à certaines campagnes MSI et le besoin d'une évolution salariale lisible, durable et équitable.

C'est précisément pour répondre à ces attentes que la **CFDT** s'est engagée pleinement dans la négociation salariale 2026.

L'accord proposé ne règle pas tout. Mais il permet d'obtenir des avancées concrètes, intégrées au salaire :

- une augmentation générale **supérieure à l'inflation**,
- un **plancher de 500 €**, qui protège réellement les plus bas salaires OETAM et qui amène l'enveloppe d'AG à 1.1% de moyenne.

Augmentation Générale	Entre 1.5% et 2%	Entre 1.3% et 1.5%	Entre 1.1% et 1.3%	Entre 0.9% et 1.1%	A 0,9%
Nombre de salariés OETAM	198	778	1861	1942	488
% de Salariés	4%	15%	35%	37%	9%
Salaire annuel (hors prime, HS, Bonus, etc...)	Entre 25k€ et 30k€	Entre 30k€ et 38.5k€	Entre 38.5k€ et 45.5k€	Entre 45.5k€ et 55.5k€	Supérieur à 55.5k€

- une **garantie minimale d'augmentation pour les ingénieurs et cadres**, hors contre-performance,
- des marges de reconnaissance individuelle et des engagements sur les parcours (cadrations et enveloppes bonus).



<https://www.totalenergiescfdt.com/contact-questions>
contact@totalenergiescfdt.com



Négociation salariale 2026

Position de la CFDT

20 janvier 2026

Contrairement à une lecture purement théorique des enveloppes, la **CFDT** a fait le choix d'évaluer ce qui est réellement sécurisé pour le plus grand nombre et non ce qui resterait hypothétique en l'absence d'accord.

La **CFDT** considère que ces éléments constituent un équilibre acceptable, dans un contexte de négociation contraint et permettent d'apporter des réponses concrètes au plus grand nombre.

Une décision collective et démocratique

Conformément à son fonctionnement, la **CFDT** a consulté l'ensemble de ses sections syndicales sur la proposition issue de la négociation.

Cette consultation a conduit à un avis favorable, permettant à la **CFDT** de décider collectivement de la signature de l'accord.

La **CFDT** a également pris en compte l'ensemble des scénarios possibles.

En **l'absence d'accord majoritaire**, la direction a indiqué qu'elle appliquerait un cadre unilatéral, **sans augmentation générale ni bonus pour les OETAM** et **sans garantie minimale pour les I/C**.

Les perspectives d'augmentation individuelle seraient fortement réduites et se **limiteraient aux promotions techniques** pour les OETAM et aux **changements de NP pour les I/C (moins de 10% de la population du SSC)**.

Face à cette situation, la **CFDT** a fait le choix de la responsabilité, en privilégiant un accord permettant de garantir des augmentations effectives, plutôt que de laisser s'appliquer un dispositif défavorable aux salariés.

Pour notre part, nous faisons le choix de faire aboutir la négociation collective lorsqu'elle permet d'obtenir des **droits concrets et vérifiables**.

Bien que signé par la CFDT et la CAT, l'accord salarial n'atteint pas le seuil de 50 % et ne pourra donc pas s'appliquer en l'état.

L'absence d'accord majoritaire va engager la direction à appliquer le cadre prévu à cet effet ce qui va **pénaliser la majorité des salariés du Socle Social Commun**.

La possibilité d'une consultation directe des salariés via un référendum, fait partie des scénarios envisageables, sans qu'aucune décision ne soit actée à ce stade.

La **CFDT** vous tiendra informés. N'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus **CFDT** de votre établissement.



<https://www.totalenergiescfdt.com/contact-questions>
contact@totalenergiescfdt.com